

Inspirationsguide til dialogen i Risikozonen

Bliver du som leder bekymret for en medarbejder, eller får du af kollegaer bekymringshenvendelser om en medarbejder, skal du som leder række ud og invitere/tilbyde den pågældende medarbejder en samtale. Vær ærlig og direkte når du rækker ud til medarbejderen. Sig fx: *"Jeg vil gerne invitere dig ind til en dialog, fordi jeg er bekymret for din trivsel/arbejdsbelastning"*.

Orienter medarbejderen om at tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten eller anden bisidder kan deltage i samtalen, hvis medarbejderen ønsker det.

Du kan evt. bruge jeres guidelines/stressretningslinjer som udgangspunkt for dialogen og stille nysgerrige, åbne spørgsmål for at forsøge at afdække om medarbejderen oplever sig stresset/overbelastet.

Hvis det er tilfældet skal I tale om relevant støtte/tiltag I kan sætte i værk for at forsøge at reducere medarbejderens oplevelse af stress og belastning, og lave en aftale om et opfølgingsmøde, hvor I sammen drøfter om de tiltag I har sat i værk/afprøvet har haft en effekt.

Hvis du som leder får indtryk af at der er behov for mere professionel sparring/støtte til medarbejderen, kan du drøfte muligheden for at supplere med psykologisk rådgivning.

Inspirationsspørgsmål til dialogen:

- Hvordan har du det i øjeblikket?
- Jeg har lagt mærke til/er blevet gjort opmærksom på... Derfor er jeg bekymret for om du er mere presset end hvad godt er i øjeblikket/om du er på vej til at bevæge dig ud i risikozonen?
- Har du en fornemmelse for om der er forhold her på arbejdspladsen der er med til at belaste dig?
- Hvordan kan jeg som leder støtte dig? (fx hjælpe med at prioritere opgaver, lægge en plan for de næste par uger, give støtte, råd, vejledning, feedback etc.)
- Hvordan kan dine kollegaer støtte dig?
- Hvad kan du selv gøre for at forsøge at afhjælpe situationen/vende tilbage til trivselszonen?

Afslut samtalen med en tydelig, fælles plan for hvilke tiltag I sætter i værk, for at forsøge at afhjælpe situationen, og hvornår I følger op. Brug evt. skemaet herunder.

Følg gerne op med ny samtale efter max 1 uge, for at vurdere om tiltagene har effekt.

Tiltag	Ansvarlig	Opfølgning

